

PRACA ZDALNA PO PANDEMII – Raport podsumowujący webinarium #10

Praca zdalna oczami pracowników.

- Praca zdalna jest ceniona i poszukiwana przez wielu pracowników na rynku.
- Wykonywanie pracy zdalnej wiąże się z szeregiem wyzwań i problemów. Trzeba odpowiednio zorganizować miejsce pracy, posiadać odpowiedni sprzęt. Pracownicy wskazują również, że model wyłącznie zdalny wpływa negatywnie na relacje społeczne.
- Praca zdalna może być dobrym rozwiązaniem dla wielu branż np. dla księgowości i rachunkowości, IT, usług ubezpieczeniowych, kreatywnych i tych nie wymagających bezpośredniego kontaktu z klientami.
- Pracownicy wskazują, że często czas pracy w domu bardziej się „rozmywa” z tym prywatnym. Czasem jest się dostępnym dla pracodawcy dłużej, ale nasi rozmówcy to akceptują, gdyż oszczędność czasu na dojazdy do pracy rekompensuje wskazane wady.
- Problematyczna dla pracowników może być kwestia kontroli pracy zdalnej oraz przestrzegania norm BHP i bezpieczeństwa informacji w ich miejscu zamieszkania.
- Zmiany na rynku dostrzegają także przedstawiciele lokalnych związków przedsiębiorców. Tam, gdzie oferta pracy zawiera wzmiankę o możliwości jej wykonywania zdalnie napływa wyraźnie więcej CV od kandydatów.
- Praca zdalna może być wyzwaniem w zakresie ochrony bezpieczeństwa informacji.
- Uczestnicy webinarium wskazują także na kwestie problematyczne dla pracodawców i pracowników. Pracodawcy nie chcą np. by praca zdalna była dla nich źródłem dodatkowych kosztów.

Opracowanie powstało w ramach cyklu publikacji towarzyszących projektowi ZPP „Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej”. Projekt wspierany jest przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej oraz finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

W pierwszym etapie tego projektu przeprowadziliśmy badania jakościowe i ilościowe. Przebadaliśmy ponad 1000 pracowników. Wynika z nich, że praca zdalna jest doceniana przez pracowników, nie tylko jako rozwiązanie kryzysowe, ale docelowe. Projekt realizowany przez ZPP ma na celu kompleksową analizę zagadnienia, ale i wpracowanie rekomendacji dla rynku polskiego.

Do początku 2020 r. praca zdalna była zjawiskiem jedynie marginalnym i nie miała odzwierciedlenia w przepisach prawnych. Po wybuchu pandemii koronawirusa COVID-19 – braku w zapisach w Kodeksie pracy – dookreślono w tzw. ustawie covidowej (Dz.U. 2020 poz.



374). Zgodnie z art. 3 ust. 1 tej ustawy *pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania*. Aktualnie zatem aby uznać pracę za zdalną, niezbędne jest polecenie pracownikowi przez pracodawcę wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania. Praca ta musi być wykonywana przez określony czas i uwzględniona w umowie o pracę.

Trwają prace nad szerszym uregulowaniem w prawie tego zjawiska. Część propozycji wydaje się być jednak kontrowersyjna. Pracodawcy nie chcą być ograniczani w swobodzie podejmowania decyzji o warunkach organizacji pracy zdalnej w ich przedsiębiorstwie oraz obawiają się nałożenia na nich dodatkowych obowiązków. Pracownicy podkreślają, że oczekują jeszcze szerszego dostępu do możliwości świadczenia pracy poza siedzibą pracodawcy. Podczas kolejnego webinarium zorganizowanego w ramach cyklu wysłuchaliśmy właśnie perspektywy pracowniczej.

Opinie uczestników webinarium.

Nasza rozmówczyni, która u swojego pracodawcy jest księgową i kadrową zarazem podzieliła się dotychczasowymi doświadczeniami. W jej miejscu pracy zdalne wykonywanie obowiązków jest dostępne i pracownicy korzystają z tej formy wykonywania obowiązków kiedy tylko mogą. W opinii naszej rozmówczyni wyzwaniem jest zabezpieczenie odpowiedniego sprzętu dla pracowników w domach. Narzędzia pracy w domu nie są tak wysokiej jakości jak w biurze (np. kserokopiarki). Poza wyzwaniem sprzętowym cierpią na pracy zdalnej relacje. Część pracowników też ma kłopot ze skupieniem się w domu, np. z uwagi na obecność innych domowników.

- „*Nigdy nie byłabym za tym aby praca była tylko zdalna lub tylko stacjonarna. Najbardziej optymalny wydaje się wariant hybrydowy. Podczas pandemii wiele straciliśmy, trudno było budować więź z nowymi pracownikami. Były problemy z wdrożeniem, przekazaniem wiedzy – pracownicy Ci czuli się pozostawieni sami sobie. Nauczeni tymi doświadczeniami staramy się korygować te braki. Ale zdecydowanie praca hybrydowa wspiera współpracę w zespole i pozwala na budowanie relacji.*” – dodała uczestniczka webinarium.

Przepisy unijne przynoszą pracownikom prawo do bycia „offline”, a więc bycia poza pracą. Wprowadzono je gdyż godzenie życia zawodowego i prywatnego przy pracy zdalnej bywa trudne. Czas służbowy się rozmywa, rozciągamy go będąc w domu. Nasza rozmówczyni podkreśla jednak że nie stanowi to dla niej dużego problemu, gdyż brak konieczności dojazdu do pracy, szykowania się do niej – powoduje, że dodatkowych 30-60 minut spędzonych na zadania służbowe nie zabiera jej czasu prywatnego. W małych firmach też pracownicy często łączą relacje zawodowe z prywatnymi. Rodziny się znają, dzieci się znają, więc nie zawsze da się życie zawodowe od prywatnego całkowicie oddzielić. Potrzebna jest samodyscyplina i dobra organizacja.





Najprawdopodobniej kontrole ze strony pracodawców w zakresie BHP, ochrony informacji niejawnych, sposobu świadczenia pracy będą mogły być wykonywane w miejscu pracy zdalnej. I choć w porozumieniu z pracownikiem, jednak będą przeprowadzane w sferze prywatnej. Nasza rozmówczyni rozumie sens zapisów o możliwości kontroli ze strony pracodawców, o ile będzie to po wcześniejszym „umówieniu się”. Wiele zależy też od tego czy kontrolę będzie prowadziła osoba obca, czy dobrze nam znana. Ale rozumiała jest potrzebę ochrony interesów pracodawców. Również sami pracodawcy nie oceniają pozytywnie proponowanych zapisów w obszarze kontroli pracowników podczas świadczenia przez nich pracy zdalnej – postrzegają tę kwestię jako próbę przerzucenia obowiązków na przedsiębiorcę, który będzie musiał dodatkowo zorganizować zasoby i procesy pod tym kątem.

Z kolei przedstawiciel sektora IT, który jako branża generalnie bardzo wysoko ocenia pracę zdalną – nie wyobraża już dziś sobie powrotu do stacjonarnego trybu. Z analiz ZPP wynika, że ten model bardzo dobrze funkcjonuje w sektorach związanych z technologiami informatycznymi. Pracodawcy dostrzegają nawet wyższą efektywność pracowników. W opinii naszego rozmówcy – w istocie - w zdecydowanej większości praca zdalna w IT przynosi korzyści. - *„W branżach, które wiążą się z większą liczbą dokumentów, w tym drukowanych, które mogą wymuszać pracę stacjonarną sytuacja ta może być odmienna. Niektóre aspekty lepiej działają w trybie stacjonarnym. Pewne spotkania lepiej jest zorganizować bezpośrednio. Jednak koncepcja codziennego dojeżdżania do pracy jest mi dziś już bardzo obca. Zdecydowanie będę się trzymał pracy zdalnej. Praca stacjonarna zawęży możliwości zatrudniania z obu stron. Pracodawcy, którzy potrafią dać pracę zdalnie mają do dyspozycji szerszy rynek pracownika”*.

Aż 60% pracowników, którzy mieli okazję w przeszłości pracować zdalnie dziś zmieniłaby pracę mając możliwość pracy zdalnej i aż 47% pracowników gotowych jest się przekwalifikować aby móc wykonywać pracę zdalnie. Na pewno jest to istotny aspekt w decyzjach o kształtowaniu ścieżki kariery. Pracownicy szukają dziś zawodów, które nie wiążą ich z biurem, bo to potrafi dziś mocno ich ograniczać. Wynika to między innymi z tego że ich otoczenie, domownicy, znajomi często już cieszą się dużo większą elastycznością wnikającą ze zdalnego wykonywania codziennych obowiązków.

Śląsk dostrzega zalety pracy zdalnej

Swoimi spostrzeżeniami podzielił się z nami również Prezes śląskiego ZPP. Na Śląsku dominuje przemysł, ale też znaczna część działalności jest usługowa. Zapytany o to na ile praca zdalna przyjęła się na Śląsku stwierdził: – *„Śląsk jest dość specyficzny – mamy tutaj dość ciasno, jesteśmy aglomeracją po której trudno się poruszać. Próba przejazdu z miejsca na miejsce w godzinach szczytu lub gdy spadnie śnieg powoduje że pracownicy narażają się na wyższe koszty, stratę czasu, trudności z parkowaniem.”*. W opinii naszego rozmówcy praca zdalna jest dziś bardzo ważnym elementem na Śląsku, w pełni się przyjęła. Sam fakt i możliwość pracy zdalnej pracownicy cenią na tyle, że chcieliby aby ustawodawca nie ograniczał decyzji pracodawców w tym zakresie. Swoboda w kształtowaniu stosunków pracy jest dziś



postrzegana przez pracowników jako duża zaleta. Uczestnik webinarium posłużył się też przykładem z rynku pracy i doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracowników – „*To samo ogłoszenie o pracę zamieszczone w Internecie z podpisem, że praca jest zdalna powoduje że sływa wiele więcej CV. Jest to duży impuls rozwojowy dla pracowników, ale i samych firm*”. Nasz rozmówca zwraca jednocześnie uwagę na to, że praca zdalna wiąże się z licznymi wyzwaniami. Posiadanie pracownika w drugiej części Polski, czy nawet za granicą, powoduje że możliwość skontrolowania stanowiska pracy jest ograniczona.

W branży IT, również na Śląsku, praca zdalna jest już absolutnie standardem. Świadczenie pracy nie musi odbywać się z domu. Dziś zdarzają się przypadki łączenia z rozmówcami ze szczytu pięciotysięczników. To oczywiście ekstremalny przykład, ale świetnie ilustruje aktualną mobilność.

Śląski samorząd planuje organizację specjalnego hubu technologicznego, który będzie umożliwiał firmom kompleksową organizację biznesu, w tym realizację pracy zdalnej. Śląsk chciałby być centrum relokacyjnym dla firm i rozumie to, że musi wspierać pracę zdalną, która w procesie przenoszenia przedsiębiorstw jest kluczowa.

Wypadek przy pracy, czy niekoniecznie?

Kolejny nasz rozmówca reprezentował branżę ubezpieczeniową. Zapytany o zagrożenia wynikające z pracy zdalnej zaznaczył: - „*W branży ubezpieczeniowej praca zdalna jest dość naturalną rzeczą. Przed tym webinarium złożyłem zapytania o to w jaki sposób towarzystwa ubezpieczeniowe będą podchodziły do NW w czasie pracy, ale świadczonych w domu. Odpowiedzi jakie otrzymałem świadczyły o tym, że jeśli raport BHP jest prawidłowo sporządzony, to wypłata świadczenia nastąpi.*” Z jednej więc strony odpowiedź towarzystw ubezpieczeniowych jest pozytywna, z drugiej jednak – nie każdy pracodawca ma w zespole BHP-owca, nie ma możliwości bieżącego monitorowania warunków świadczenia pracy. W opinii naszego rozmówcy ustawowo należałoby te kwestie uregulować - zarówno dla bezpieczeństwa pracowników, jak i pracodawców. Towarzystwa mają w zapisach wypłatę świadczenia z tytułu NW podczas pracy wykonywanej zdalnie, ale w praktyce nie do końca wiadomo w jakim trybie je wypłacać.

Problem pojawia się też w kwalifikacji „wypadku przy pracy” podczas pracy zdalnej. Dziś ruchome są godziny pracy, pracownik w trakcie pracy może iść do kuchni zrobić sobie herbatę, wstawić pranie, wychodzi z psem na spacer. Zdaniem naszego rozmówcy – „*Wyjściowym rozwiązaniem mogłoby być określenie czasu logowania jako zakresu godzinowego świadczenia pracy. Godziny świadczenia pracy nie mają tu znaczenia, czy jest to weekend, okresy wieczorno-nocne. Niemniej to może być kłopotliwe aby udowodnić, że sytuacja wypadkowa miała miejsce akurat w tym – wskazanym przez pracownika momencie*” – Wymaga to dalszego przemyślenia. Mniejsi pracodawcy zdają się być na gorszej pozycji w tym wypadku. Nie mają procedur, zasobów, narzędzi.

Jeśli wzrośnie ryzyko ubezpieczeniowe, liczba potencjalnych wypadków wzrośnie to i stawki mogą wzrosnąć, niemniej ubezpieczenia pracownicze są w opinii naszego rozmówcy obecnie bardzo niskie. – „Wynoszą kilka złotych. Na chwilę obecną nie wydaje się to być problemem. Ale gdyby liczba wypadków nagle rosła, byłyby podejrzenia wyłudzeń – wówczas ubezpieczyciele będą na pewno analizować sytuację, podnosić wysokość składek. Wyłudzenia pojawiają się gdyż świadczenia z tytułu wypadku podczas pracy są zdecydowanie wyższe niż ze zwykłego NNW.”.

Równocześnie zdaniem uczestnika webinarium branża ubezpieczeniowa jest modelowym przykładem do tworzenia pracy zdalnej. Naturalnie pandemia dużo zmieniła. Przed nią sporo ubezpieczeń było realizowanych zdalnie, bez wychodzenia z domu. Minus był taki, że nie dawało to jakościowego kontaktu z agentem. W okresie pandemii i po niej towarzystwa ubezpieczeniowe otworzyły furtkę do obsługi zdalnej i dziś około 50% klientów już ubezpiecza się zdalnie. – „Podczas spotkań online definiujemy potrzeby, składamy ofertę, następuje opłacenie polisy. Wyzwaniem na początku tego procesu były kwestie RODO, a konkretnie konieczność weryfikacji tożsamości klienta. W tym celu powstały szyfrowane pakiety dokumentów, które klienci weryfikują ze swojej skrzynki mailowej. To szalenie istotne, bo błędne wysłanie niezaszyfrowanego maila może wiązać się z problemami, pozwami, wysokimi odszkodowaniami.”.

Większy problem przedstawiciel branży ubezpieczeniowej dostrzega w obsłudze najstarszego pokolenia klientów, którzy często nie radzą sobie z narzędziami pracy zdalnej. W takiej sytuacji konieczne jest umówienie się z klientem stacjonarnie – w wybranym terminie.

Jak podsumował nasz rozmówca pracownicy towarzystw ubezpieczeniowych pracę mogą dziś świadczyć zewsząd. Wystarczy być pod telefonem i mailem. Nie należy więc oczekiwać aby branża ta powróciła do trybu stacjonarnego.

Z punktu widzenia przepisów, które mogą wejść w 2023 r. i obowiązków po stronie pracodawcy w zakresie ochrony informacji oraz weryfikacji czy pracownicy – niezależnie od miejsca pracy – dopełniają wszelkich obowiązków może stanowić wyzwanie. W wersji klasycznej (stacjonarnej) RODO również wymaga dużo dodatkowej pracy – klient podpisuje dodatkowe dokumenty, muszą być one odpowiednio przechowywane, agregowane w bazach danych. W wersji zdalnej wydaje się być to dziś już lepiej opanowane procesowo – wiąże się z mniejszą liczbą formalności po stronie agenta ubezpieczeniowego.

Praca zdalna rozwija się mimo braku regulacji

Dziś w wielu firmach z uwagi na lakoniczne uregulowanie materii pracy zdalnej w przepisach obowiązują już zakładowe **regulaminy wykonywania pracy zdalnej**.

Szukając odpowiedzi co do sposobu organizacji pracy zdalnej w firmie w dotychczasowych przepisach można wywnioskować, że poza poleceniem dotyczącym pracy zdalnej pracodawca



ma obowiązek poinformować pracownika o zasadach pracy zdalnej i zaznajomić pracownika ze sposobem jej wykonania oraz zapewnić mu narzędzia i materiały niezbędne do wykonywania zadań w ramach pracy zdalnej, np. służbowy komputer, lecz niekoniecznie wiąże się to z obowiązkiem dostarczenia (zakupu) takiego sprzętu. Jeżeli pracownik dotychczas wykonywał pracę na prywatnym komputerze, to nie ma obowiązku dostarczania pracownikowi nowego sprzętu. Pracownik może również korzystać z materiałów i narzędzi własnych o ile zapewnia to poszanowanie tajemnicy przedsiębiorstwa, wszelkiego rodzaju danych osobowych i innych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Jednocześnie pracownicy formułują określone oczekiwania względem pracodawców w zakresie dostosowania ich domów do efektywnego wykonywania pracy zdalnie:

Wykres 5. Dodatkowe udogodnienia – konieczne, aby efektywnie wykonywać pracę zdalnie (z pozycji pracownika)

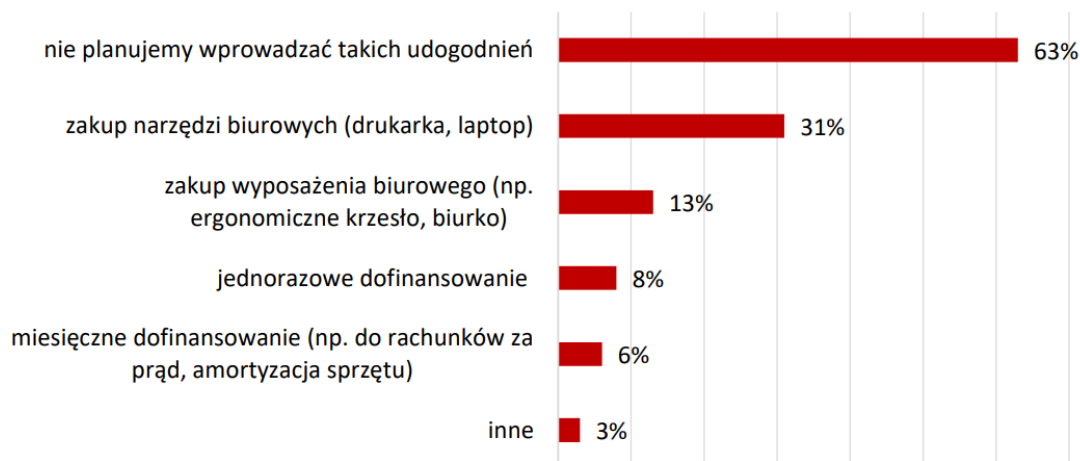


Źródło: Antal i Corees Polska. [Model pracy a efektywność i zadowolenie pracowników](#), data dostępu 8.10.2021.

Odpowiedź pracodawców na te potrzeby nie zawsze jest jednak adekwatna do oczekiwań pracowników:



Wykres 4. Planowane lub już wprowadzone dodatkowe udogodnienia dla pracowników związane z wykonywaniem pracy zdalnej



Źródło: Antal i Corees Polska. Model pracy a efektywność i zadowolenie pracowników, data dostępu 8.10.2021.

Wynik powyższych badań jednoznacznie pokazuje, że pracodawcy w większości nie chcą aby wprowadzenie w ich firmach pracy zdalnej stało się dodatkowym źródłem kosztów. Raczej woleliby myśleć o wysłaniu pracowników na pracę zdalną jako formie oszczędności zasobów firmowych, ewentualnie sposobie na wyjście naprzeciw wnioskowi pracowniczym o możliwość uelastycznienia charakteru świadczonej pracy. Niemniej koszty pracodawcy chcieliby w większości ponieść jedynie te, które są niezbędne do tego aby pracownik pracę wykonał.

Tymczasem praca zdalna nie zwalnia pracodawcy z obowiązku przestrzegania zasad BHP ani z innych obowiązków pracowniczych. Jeśli w trakcie wykonywania pracy zdalnej dojdzie do wypadku, takie zdarzenie powinno zostać zakwalifikowane jako wypadek przy pracy. Choć jak podkreślali nasi rozmówcy niezwykle trudno jest dziś ten przepis przekuć w praktykę.

Pracownik nie może też póki co żądać od pracodawcy zwrotu kosztów związanych z pracą z domu, w szczególności kosztów korzystania z własnego sprzętu lub kosztu Internetu. Nie istnieje bowiem podstawa prawna pozwalająca pracownikowi zgłaszać tego typu roszczenia.

Przepisy nie regulują **minimalnego ani maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej,** ale zarazem **pracodawca nie może powierzyć pracownikowi wykonywania pracy zdalnej przez czas nieokreślony.** Przepisy przewidują też możliwość cofnięcia w każdym czasie polecenia wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę. Skrócenie okresu pracy zdalnej nie wymaga żadnego uprzedzenia ani podania przyczyny. Poleceniem służbowym można więc z dnia na dzień poprosić pracownika o powrót do pracy w biurze bez żadnego uzasadnienia.



Pozostaje jednak pytanie, czy pracownik odwołany z pracy zdalnej będzie chciał przy pracodawcy pozostać.

Nowelizacja kodeksu pracy, nad którą pracuje obecnie Senat wprowadza art. 6722 par. 1, który stanowi, że *każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków świadczenia obowiązków*. Należy przy tym ustalić termin powrotu do pracy stacjonarnej, nie dłuższy niż 30 dni od otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia zatrudniony musi pojawić się w firmie dzień po upływie owych 30 dni. Dotyczyć to będzie jednak wyłącznie przypadków, gdy strony umówią się na pracę zdalną w trakcie zatrudnienia. Jeśli wprowadzą ją od początku, a więc już przy zawieraniu umowy o pracę, zmiana decyzji nie będzie taka prosta. Niekiedy praca stacjonarna będzie wręcz wykluczona. Jeśli praca zdalna zostanie wprost zapisana w umowie jako forma realizacji zadań przez pracownika stanie się wyłącznym sposobem wykonywania obowiązków. Przejście na tryb stacjonarny będzie wówczas wymagało zgody obu stron. Zmienia to bowiem całkowicie postanowienia umowy w tym zakresie.

Tymczasem pracodawcy coraz częściej spotykają się z odmowami ze strony kandydatów, gdy okazuje się że praca hybrydowa, czy nawet w całości zdalna nie jest możliwa.

W sporządzonym przez PARP pod koniec 2021 raporcie „Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki” czytamy: - „Z perspektywy pracowników ważne są inne aspekty pracy zdalnej. Przede wszystkim wskazują oni na brak konieczności dojazdu do pracy (84% pozytywnych wskazań). Badani specjaliści i menedżerowie doceniają też komunikację z przełożonymi (82%) i członkami zespołu (78%). Zadowolenie z pracy wyraża 73% pracowników, a z życia rodzinnego – 75%. Za największy minus pracy zdalnej uznano brak możliwości poznawania nowych osób dołączających do firmy (ponad 57% negatywnych wskazań). Cierpi również życie społeczne, przejawiające się np. w braku wspólnych lunchów – ten element ocenia negatywnie 54% respondentów”.

Pracownicy dostrzegają więc coraz więcej zalet pracy zdalnej, przyzwyczajają się do niej. Coraz trudniej jest im zmienić nowe nawyki i „z powrotem” przestawić się na pracę stacjonarną. Może się więc okazać, że niedługo zaobserwujemy jeszcze większą liczbę aplikacji na stanowiska oferujące pracę zdalną, a na ogłoszenia przewidujące jedynie stacjonarną formę współpracy odpowiadać będzie coraz mniej kandydatów.

Źródła:

[Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki - PARP - Centrum Rozwoju MŚP](#)

[Praca zdalna – czym jest, obowiązki pracownika i pracodawcy - Infor.pl](#)

[Praca zdalna 2023. Powrót do pracy stacjonarnej czasem nie będzie możliwy - GazetaPrawna.pl](#)